

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Інна Гриценюк,

старший науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
кандидат педагогічних наук, доцент

Кожна людина в певний момент починає серйозно замислюватися про майбутню кар'єру. Знання про те, що таке кар'єра, які існують види та моделі кар'єри, як управляти кар'єрою, а також знання своїх здібностей, слабких і сильних сторін допоможуть їй вибрати роботу, що надає можливості професійного зростання та підвищення рівня життя; одержувати більш високу ступінь задоволення від роботи; чіткіше представляти особисті професійні перспективи, планувати інші аспекти життя; цілеспрямовано готуватися до майбутньої професійної діяльності; підвищити конкурентоспроможність на ринку праці тощо.

З іншого боку, організації, в яких кар'єра є процесом керованим, отримують:

1. Мотивованих і лояльних співробітників, які пов'язують свою професійну діяльність з даною організацією, що підвищує продуктивність праці і скорочує плинність кадрів;
2. Можливість планувати професійний розвиток працівників з урахуванням їхніх особистих інтересів;
3. Плани розвитку кар'єри окремих співробітників як джерела визначення потреб у професійному навчанні;
4. Групу, в професійному зростанні підготовлених, мотивованих співробітників для просування на керівні посади.

Протягом свого професійного життя людина, як правило, займає не одну, а кілька посад. Така послідовність посад називається професійною кар'єрою. Професійне навчання готує учня професійно-технічного навчального закладу до виконання різних виробничих функцій, які традиційно асоціюються з певною посадою.

Планування й управління розвитком кар'єри вимагає від працівника і від організації (якщо вона підтримує цей процес) певних додаткових зусиль, але в той же час надає цілий ряд переваг як самому співробітнику, так і організації, в якій він працює. Для співробітника це означає:

- потенційно більш високу ступінь задоволеності від роботи в організації, що надає йому можливості професійного зростання і підвищення рівня життя;
- більш чітке бачення особистих професійних перспектив і можливість планувати інші аспекти власного життя;
- можливість цілеспрямованої підготовки до майбутньої професійної

діяльності;

- підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Організація отримує такі переваги:

- мотивованих і лояльних співробітників, які пов'язують свою професійну діяльність з даною організацією, що підвищує продуктивність праці і знижує плинність робочої сили;

- можливість планувати професійний розвиток працівників і всієї організації з урахуванням їхніх особистих інтересів;

- плани розвитку кар'єри окремих співробітників як важливого джерела визначення потреб у професійному навчанні;

- групу зацікавлених у професійному зростанні, підготовлених, мотивованих співробітників для просування на ключові посади.

Керівник формулює потреби компанії у розвитку того чи іншого працівника, часто виступає в ролі наставника в процесі управління його кар'єрою. На самого співробітника лягає основна відповідальність за успішний розвиток власної кар'єри. Адже саме він щодня втілює в життя свій план. А служба управління персоналом координує весь процес управління кар'єрою.

Однією з основних умов успішної кар'єри є правильний вибір професії, який багато в чому визначає долю кожної людини. Соціологічні дослідження показують, що майже 50% задоволеності чи незадоволеності в житті пов'язано з роботою, яка подобається, чи ні, а інші 50% – з благополуччям або неблагополуччям в сімейних відносинах. Причому, для більшості чоловіків важливіше перше, а для жінок – друге.

Кар'єрне консультування рекомендується:

- студентам і випускникам навчальних закладів, які мають намір спланувати власну кар'єру, а також зробити своє навчання більш ефективним і цілеспрямованим;

- людям, які вирішили змінити сферу професійної діяльності;

- людям, які не отримують задоволення від своєї роботи;

- людям, які не в змозі оцінити свої професійні перспективи.

Кар'єрне консультування, як зазначає американський дослідник С. Гледдінг, є дисципліною, значення якої часто неправильно розуміється і не завжди оцінюється на належному рівні багатьма спеціалістами і громадськістю. Національна асоціація розвитку кар'єри США розуміє кар'єрне консультування як взаємодію клієнта і консультанта один-на-один чи в складі малої групи, яка має за мету надання допомоги клієнтам у розумінні своїх можливостей і об'єктивних обставин для прийняття відповідного рішення при виборі кар'єри та просуванні по службі [1, с. 520].

Соціально-психологічна складова кар'єрного консультування спрямована, насамперед, на підвищення компетентності індивіда у сфері спілкування. Не дати загубитись у мінливому світі професій, віднайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал – такі основні цілі у роботі з людьми, які прагнуть досягнути успіху в житті або ж відчувають потребу в кваліфікованій допомозі спеціалістів з

кар'єрного консультування.

Список використаних джерел:

1. Глэддинг С. Психологическое консультирование. – СПб.: ПитерКом, 2002. – 736 с.